

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Index et résumés de sentences arbitrales de griefs, vol. 1 1970-1980, Montréal, Copland Limitée, service de gestion-conseil, division des relations du travail, 1982, ISBN 2-920391-002.*

Fernand Morin

Volume 37, numéro 4, 1982

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029314ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029314ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Morin, F. (1982). Compte rendu de [*Index et résumés de sentences arbitrales de griefs, vol. 1 1970-1980*, Montréal, Copland Limitée, service de gestion-conseil, division des relations du travail, 1982, ISBN 2-920391-002.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(4), 967-968.  
<https://doi.org/10.7202/029314ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1982

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

la comparaison et que, d'autre part, le contrat individuel de travail est par nature un contrat de droit civil et que là aussi la comparaison se défend mieux puisqu'il existe encore une certaine affinité de pensée entre les droits civils français et québécois.

Le premier des deux chapitres de l'ouvrage est consacré à l'étude de l'historique du passage de la grève-rupture à la grève-suspension. La Commission des relations ouvrières, formée à l'école civiliste, ne se serait certes pas embarrassée de l'économie du droit des rapports collectifs du travail pour reprocher à l'employeur de constater la rupture du contrat individuel de travail, à l'initiative du salarié pour inexécution résultant du fait de grève. Il aura fallu l'insertion d'une série de dispositions législatives (en 1959, 1964 et 1972) pour que les tribunaux du travail se démarquent du courant civiliste et en viennent à cautionner l'idée que le contrat individuel de travail est simplement suspendu durant la grève.

Il y a dans cette première partie un apport intéressant au concept de grève-suspension. Il s'agit de l'introduction de deux volets à la théorie: la grève-suspension considérée en regard du fait collectif (grève *in se*); la grève-suspension perçue en rapport avec les actions individuelles des salariés. Cette dualité sert bien l'auteur pour affirmer que la grève-suspension n'empêche pas l'employeur de congédier des salariés qui commettent des actes illégaux lors de leur participation à la grève. C'est que, faut-il le rappeler, la légalité de la grève n'est pas conditionnée, au Québec, par les comportements des salariés. La grève peut être légale tout en étant l'occasion d'exercice d'actes illégaux.

Le second chapitre s'attarde à l'analyse des effets de la grève-suspension. Dans une certaine mesure on pourrait s'étonner de l'affirmation voulant que «le simple fait de grève légale ou illégale ne rompt pas, *per se*, le contrat de travail». Cet énoncé ne vise qu'à bien distinguer les situations. C'est pourquoi on lit aussi qu'un salarié pourra être congédié s'il a participé à une grève illégale même si son sta-

tut de salarié subsiste en principe durant la grève. Suivent une série de constatations sur les effets de la grève-suspension quant au paiement du salaire, quant à certaines prestations sociales et quant à divers avantages découlant de la convention collective.

L'auteur s'adonne dans cette partie à une critique particulièrement sévère de l'attitude des tribunaux à l'égard des articles protégeant l'emploi du salarié en contexte d'activités syndicales. L'analyse est rigoureuse. La conclusion qui s'y dessine est implacable: la jurisprudence est à toutes fins utiles contraire à la loi. Les tribunaux se devaient de conclure que le fardeau de preuve à l'employeur en est un de cause juste et suffisante à congédiement; à défaut d'une telle preuve, le congédiement doit être cassé. Les propos de monsieur Nadeau constituent une contribution remarquable dans le débat pour redonner aux articles concernés du Code leurs véritables sens et portés.

**Le statut juridique du salarié gréviste québécois** est un ouvrage qui se doit d'être lu par les intéressés au droit du travail québécois. Il constitue somme toute une vue d'ensemble des principaux problèmes que peut rencontrer le gréviste. Il sera d'une aide précieuse non seulement pour des fins académiques mais aussi sur le plan pratique. En définitive cette monographie apporte une aide intéressante à la connaissance.

**Rodrigue BLOUIN**

Université Laval

**Index et résumés de sentences arbitrales de griefs, vol. 1 1970-1980**, Montréal, Copland Limitée, service de gestion-conseil, division des relations du travail, 1982, ISBN 2-920391-002.

En deux documents distincts, la maison Copland Ltée met à la disposition des usagers un index analytique des sentences arbitrales publiées par le ministère du Travail du Québec (S.A.G.) et un premier recueil de résumés de ces mêmes sentences rendues de

1970 à 1980. Il s'agit alors de deux documents de travail permettant, dans un premier temps, de repérer les sentences arbitrales traitant de telle ou de telle autre question et par la suite, de vérifier, à l'aide des résumés, quelles sentences semblent fournir des éléments de réponse à la question soulevée.

Le premier document comprend trois index de repérage de ces sentences arbitrales: par thème, par les noms des arbitres et par les entreprises. Ainsi qu'on le comprend facilement, l'index analytique par thème est de loin le plus important. Contrairement aux S.A.G. où l'index annuel pouvait varier d'année en année, nous avons maintenant un index unique pour repérer cette somme de 2 500 sentences arbitrales.

Le recueil des résumés de sentences suit l'ordre numérique des décisions ce qui rend très facile le repérage des résumés recherchés. Notons qu'il s'agit généralement d'un rappel succinct des résumés que l'on retrouve déjà au S.A.G. Pour cette double raison, il va sans dire que la recherche ne peut être terminée après cette double consultation.

Ces résumés ne permettent nullement de connaître le particularisme de la disposition de la convention collective étudiée par l'arbitre, ni les éléments de preuve dont il disposait et ni les nuances, réserves ou distinctions qui y sont faites. Les procureurs des parties et les arbitres devront donc, au terme d'une présélection rapide que permettent ces nouveaux outils de travail, vérifier le contenu réel des sentences alors retenues.

**Fernand MORIN**

Université Laval

**Labor Relations: Development, Structure, Process**, (Revised Edition), by John A. Fossum, Dallas, Business Publications, Inc., 1982, 521 pp., ISBN 0-256-02688-2.

Fossum's textbook attempts to integrate the institutional approach to labour relations with the more recent contributions emanating from the field of organizational behavior. The title's emphasis on the development,

structure and process of American labour relations indicates the author's recognition that he has assumed a worthwhile but sizeable undertaking.

The development section is comprised of three chapters. Two address the history of the American labour movement, and the third consists of a compendium of federal legislation. The history chapters provide a prosaic synopsis of the high points. The reason becomes evident if one examines the footnotes, which are conveniently placed at the bottom of the page, as well as the suggested readings. These sources reveal an undue reliance upon historical surveys rather than material from revealing specialized works.

From the outset, the book makes excessive use of unintegrated tangentially-related inserts that contribute more to its bulk than to its substance. The reader is edified, for existence, by a four-page list of 52 "ways in which (Teamster leader) Dave Beck misused his authority". The broader issues of union corruption and management complicity are not broached as they should be in a book that endeavors to present a balanced perspective to business school students. A more puzzling inclusion is George Meany's 1979 farewell address, which ends with, "Today the American trade union movement is vital, dynamic, growing. It is strong and unified."

From development the book moves to structure, i.e. the structure and government of unions, which is dispatched with in a single chapter and a few supplementary pages identifying relevant governmental agencies. This token nod in the direction of structure falls well shy of providing a framework upon which students can base an integrated understanding of industrial relations systems. The essence of the adversarial system of labour management relations and the larger theoretical questions flowing therefrom, which have absorbed some of the better minds in the field, are simply ignored. A book that endeavors to be "a synthesis of some of the best efforts of both the institutional and behavioral research products" and yet bypasses Marx,